



# UNE HISTOIRE DU TRAVAIL : DES SOCIÉTÉS PRÉINDUSTRIELLES AU CAPITALISME NÉOLIBÉRAL

## **Cours 4 – Le travail sous le capitalisme néolibéral**

# INTRODUCTION

Dans la séance précédente, nous avons vu que les réflexions autour du travail durant la majorité du 20ème siècle se résume principalement aux enjeux de l'emploi, c'est-à-dire du travail salarié. Contrairement aux périodes précédentes, ce type de travail consiste essentiellement à mettre en valeur du capital n'appartenant pas aux travailleurs.

Les réflexions philosophiques autour du travail perdent en intensité, la question centrale de cette période est la régulation de l'emploi afin de rendre le travail supportable dans une économie industrialisée.

Différents modes de régulation ont alors été mis en place pour apaiser les conflits industriels : le syndicalisme et la négociation collective, le développement de l'État-Providence et la multiplication des lois normatives et la GRH chargée de l'application des lois et du bien-être des travailleurs afin de maintenir la productivité.

Dans cette période, on en était arrivé à un compromis social dit « fordiste » où les individus acceptaient de renoncer à leur temps libre en échange d'une rémunération permettant d'améliorer leurs conditions de vie.

# INTRODUCTION

Il est coutume de dire qu'une certaine remise en cause de l'emploi salarié survient à partir du milieu des années 70 et du premier choc pétrolier menant à un chômage persistant auquel s'est mêlé une intensification de la mondialisation.

Les années 90 voient l'adoption généralisée de l'idéologie néolibérale qui imprègne l'ensemble de la société.

Ce tournant se concrétise dans le consensus de Washington qui apporte une nouvelle doxa économique (qui représente un tournant évident par rapport au consensus de Philadelphie) :

- Discipline fiscale de l'État, rigueur budgétaire
- Libéralisation du commerce et réduction des tarifs douaniers
- Privatisations car on suppose que le privé est plus efficace
- Déréglementation de l'économie et intervention pour privilégier le marché

# INTRODUCTION

Cette période voit de nouvelles dynamiques survenir.

Dans le cadre de la séance, j'en aborderai trois :

- Le capitalisme de plateforme qui, à mon avis, conjugue trois dynamiques particulières et mortifères du néolibéralisme, soit la marchandisation des loisirs et du temps libre, le retour à des modes de travail archaïques et à la dérégulation de l'emploi;
- La marchandisation du travail de franges de plus en plus importante de la population;
- La perte de sens au travail.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Le développement technologique bouscule le monde de l'emploi.

Généralement, les craintes que cela soulève sont généralement de l'ordre de la *destruction de l'emploi*.

Or, les études les plus dramatiques ont des méthodologies pour le moins douteuse et de nombreuses études suggèrent au contraire que de nouveaux emplois pourraient être créés. D'ailleurs, le processus de robotisation a plutôt été une machine à créer de l'emploi lorsque l'on prend de la perspective.

En revanche, une attention particulière devrait être portée aux personnes dont les emplois seront détruits car tout laisse penser que ce seront des emplois plutôt précaires et qu'aucune mesure de transition ne semble mise en place pour les prendre en charge.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Ce qui semble certain, c'est que les développements technologiques modifient l'organisation du travail et ses dynamiques.

C'est particulièrement le cas des algorithmes et applications qui ont créé ce que l'on appelle le capitalisme de plateforme ou encore la *gig economy*.

Il s'agit d'un modèle économique dans lequel les entreprises prennent la forme de plateformes numériques et jouent le rôle d'intermédiaire entre clients et prestataires de services.

Les promoteurs du capitalisme de plateforme le vendent généralement comme une alternative au capitalisme, mais cela semble passablement faux. Il recherche toujours le profit, il ne représente pas non plus une alternative écologique et un lien de subordination demeure envers la plateforme.

S'il répond dans certains cas à la recherche d'autonomie des utilisateurs, on observe de fortes inégalités entre les utilisateurs eux-mêmes mais surtout vis-à-vis des détenteurs des algorithmes de ces plateformes.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Nous aborderons quatre formes d'emploi de ce type de modèle :

- Le micro-travail;
- Le contournement de la régulation de l'emploi avec l'exemple de Uber;
- La marchandisation du loisir;
- La marchandisation du temps libre avec la marchandisation des données.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Le capitalisme de plateforme a mis en place le « micro-travail » qui consiste à externaliser vers une foule d'internautes un ensemble d'activités rarement considérées comme un travail en tant que tel.

Le micro-travail se caractérise donc par un travail à la tâche non qualifié, rébarbatif, peu valorisant et peu rémunéré qui rappelle le tâcheronnage dans le moyen-âge plutôt qu'un modèle moderne et émancipateur.

Ce modèle a été créé par Amazon (Mechanical Turk) mais s'est multiplié, il comprend différentes tâches dont la modération de site, la correction de phrases, repérer une adresse sur un ticket, associer un mot à une photo, etc.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

La rémunération est effectivement extrêmement basse et puisque l'entreprise ne sert que d'intermédiaire entre le travailleur et le mandataire, la plateforme et l'entreprise peut s'absoudre de ses obligations légales, le statut du travailleur étant extrêmement flou.

Ce modèle attire les entreprises car cela représente un faible coût de main d'œuvre alors que du côté des travailleurs, on met de l'avant l'optimisation du temps, le travail pouvant être fait à n'importe quel moment, n'importe où.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Il y a évidemment certaines tentatives de contestation de ce modèle d'emploi.

Le cas le plus « exemplaire » est Uber qui a connu différents mouvements de résistance afin de faire reconnaître le statut de salarié pour les travailleurs.

Ces mouvements naissent généralement lorsque la rémunération est sujette à modification. Par exemple, lorsque Uber a décidé de manière unilatérale de réduire la rémunération des utilisateurs de l'application, les chauffeurs se sont alors plaints du manque d'autonomie quant à leurs conditions d'exercice, alors même qu'ils sont considérés comme travailleurs indépendants.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Derrière la promesse d'autonomie, on reconnaît cependant des éléments évidents de subordination derrière cette forme d'activité.

La « gestion algorithmique » est désormais libérée de toute forme de régulation, tant légale, syndicale et même de la GRH puisque c'est désormais l'algorithme qui est chargé de la gestion du personnel.

S'il y a dans ce travail des éléments clairs de la définition du salariat, les travailleurs ne bénéficient pas de contrat de travail afin de maintenir la « flexibilité » tant désirée.

Même plus, dans le travail effectué sous cette forme, la surveillance est renforcée, l'évaluation permanente, y compris par le client.

# LE CAPITALISME DE PLATEFORME

Globalement, le capitalisme de plateforme, bien loin de représenter la modernité clamée par ses promoteurs, n'a de nouveau que la forme qui lui permet de contourner les réglementations ou à revenir à des formes d'emploi archaïques.

Il a éventuellement pour point positif d'offrir plus d'autonomie dans l'exécution du travail, ce qui est l'un des attraits principaux recherchés par les travailleurs de plateforme.

Ce modèle pourrait donc fournir l'occasion de revenir à des emplois moins hiérarchisés et aux modalités librement choisies par les travailleurs.

## LA MARCHANDISATION DES LOISIRS - CAPITALISME DE PLATEFORME

À d'autres égards, ces plateformes permettent de marchandiser toujours davantage les rapports sociaux. Les sites de ventes, les blogs ou les sites de streaming permettant ainsi à des artistes, bricoleurs, intellectuels (généralement appelés créateur de contenu) dont l'activité représentait un loisir à l'origine, mais qui à présent tente d'en tirer de la valeur marchande.

Cette activité peut attirer deux types de profil : des jeunes diplômés découragés du marché du travail en faisant miroiter le fait que l'on devienne son propre patron tout en étant rémunéré pour faire ce qui nous plaît ou encore des professionnels faisant cela en parallèle de leur emploi principal.

On remarque cependant d'immenses inégalités de rémunération, 10 % des utilisateurs captant 90 % des revenus et seul 1 % parviendrait à obtenir un revenu équivalent au salaire minimum (Abdelnour, 2019).

## LA MARCHANDISATION PASSIVE

Notons que l'utilisation des algorithmes dans les téléphones intelligents, les ordinateurs, les réseaux sociaux, applications de géolocalisation, etc. fournissent des informations (volontairement ou non) aux détenteurs de ce capital.

Ces données sont ensuite revendues à prix d'or à des entreprises privées, voire à des partis politiques, qui en font usage pour mieux diriger leurs publicités et autres incitatifs.

Cette mesure de nos vies par ces données étend le domaine de l'activité productive bénévole mais lucrative.

# LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

À partir du moment où l'emploi est considéré comme la solution, l'État fera en sorte de diriger vers le marché du travail le plus de main d'oeuvre possible.

Par exemple, le nombre d'emploi des femmes (particulièrement âgées de 25 à 54 ans) entre 1976 et 2014 a augmenté largement plus rapidement que celui des hommes.

Cette hausse est attribuable à plusieurs facteurs, dont la scolarisation, la baisse de la fécondité, mais également la mise en place de politiques incitatives dont celle de garderies subventionnées.

Depuis, de nombreuses autres populations sont convoitées pour rejoindre le marché du travail.

# LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

Historiquement, ces arrangements institutionnels ont évolué selon différents facteurs tels que les besoins de la population âgée, les transformations de la société et la conjoncture économique.

En premier lieu, les politiques publiques ont d'abord cherché à répondre aux besoins sociaux des personnes âgées.

Rappelons que le concept de retraite s'est généralisé avec la normalisation du travail salarié. Auparavant, les personnes travaillaient jusqu'à ce que leurs corps ou leurs esprits ne tiennent plus et la famille prenaient alors en charge celles-ci.

# LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

L'industrialisation et l'urbanisation à la fin du XIXe siècle ont rendu ces structures de solidarité plus difficiles à maintenir. Les familles ne vivaient plus toutes dans un même secteur ou une même région et les salaires ne permettaient pas d'épargner suffisamment afin d'assurer une subsistance au-delà de la période travaillée.

De fait, les conditions de vie misérables des personnes âgées sont devenues un enjeu important auquel l'État a voulu réagir, ce qui mena à la création des premières prestations de vieillesse, en 1927, encore très conditionnelles.

En 1951, le régime devient universel et prend le nom de Pension de sécurité de la vieillesse.

## LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

Cependant, les enjeux socioéconomiques des personnes âgées n'étaient pas réglés, en particulier en ce qui concerne l'importante perte de niveau de vie au moment de la sortie du marché du travail.

Afin d'assurer un soutien du revenu lié à l'emploi plus stable, le Québec met alors en place en 1964 le RRQ.

C'est également à cette époque que le SRG est mis en place afin d'accompagner le déploiement du RRQ car ce dernier ne pouvait soutenir adéquatement les cohortes de personnes déjà retraitées.

L'objectif était d'avoir des prestations temporaires compensant les prestations partielles du RRQ, en attendant la maturité du régime.

## LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

Si l'objectif principal de ces mesures étaient le soutien du revenu, le gouvernement s'en servira aussi pour influencer les comportements au niveau de l'emploi.

Durant les années 80 et 90, alors que le Québec connaissait un chômage élevé et persistant, les politiques publiques et la fiscalité visaient davantage à encourager les personnes à une retraite hâtive.

En incitant les employés plus âgés à la retraite, on espérait libérer des emplois aux travailleurs plus jeunes et réduire le taux de chômage.

# LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

Depuis le début des années 2010, au vu des pressions causées par le vieillissement démographique, les politiques publiques de l'emploi des personnes âgées ont connu une reconfiguration, enclenchée tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial, qui a modifié l'objectif général de ces mesures.

L'enjeu principal concernant le marché du travail est la pénurie de main d'œuvre, ce qui a conduit les gouvernements à réajuster leurs incitatifs afin de rendre plus attrayant le maintien ou le retour en emploi des personnes proches de l'âge de la retraite.

Désormais, cette logique d'incitation à l'emploi oriente ou permet de comprendre la motivation derrière de nombreuses réformes entreprises par les gouvernements depuis au moins une quinzaine d'années.

# LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

Année	Mesure	Dispositions
2008	RRQ/RPC	Mise en place du supplément à la rente de retraite.
2008	RCR	Avec une entente avec l'employeur, il est possible de commencer à toucher la rente de son régime complémentaire tout en continuant à travailler.
2008	PSV	Augmentation de l'exemption des revenus d'emploi appliquée aux bénéficiaires de la SRG.
2011	Légale	Abolition pour les entreprises de juridiction fédérale d'imposer des âges de départ à la retraite obligatoire.
2012	Fiscale	Mise en place du Crédit d'impôt de prolongation de carrière (65 ans et plus) qui confère un avantage fiscal aux personnes admissibles qui travaillent qui sera bonifié plusieurs fois.
2013	PSV	Possibilité de retarder jusqu'à 5 ans les versements de la pension de Sécurité de la vieillesse en échange d'une bonification de ces prestations.
2013	PSS	Mise en place du programme de subvention salariale pour personnes expérimentées (aboli en 2020)
2014	RRQ/RPC	Possibilité de cumuler les rentes et les revenus d'emploi.
2019	Fiscale	Mise en place du crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience.
2021	SST	Abolition de la protection particulière aux personnes âgées victimes d'une lésion professionnelle.

# LA MARCHANDISATION DU TRAVAIL

On le voit, le nombre de personnes actives sur le marché du travail a augmenté fortement, au moins pour la population des femmes et des personnes âgées.

**Aujourd'hui, on recommence même à parler du travail des enfants pour relever le défi de la pénurie de main d'œuvre.**

**Ce que l'on appelle « pénurie de main d'œuvre » aujourd'hui est d'ailleurs davantage cette difficulté à recruter qu'un réel manque de travailleurs. Les postes vacants étant davantage des emplois de très mauvaise qualité.**

Ce mouvement a été encouragé par l'État, considérant que leur présence sur le marché du travail représentait une valeur supérieure par rapport à leurs activités hors du marché. Or, s'occuper de ses proches, faire du bénévolat ou autres activités à haute valeur sociale est nécessaire pour le développement d'une société, bien qu'elle ne mette pas en valeur du capital.

# LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL

Cette recherche systématique de la hausse de l'emploi semble devenue tellement intense qu'elle semble maintenant dans une certaine absurdité, créant un nombre important d'emplois ne comportant pas vraiment de valeur absolue ou n'ayant pas de sens pour ceux qui les occupent.

Les sociologues du travail (Coutroux & Perez) ont tendance à mesurer le sens à partir de trois catégories :

- 1) La capacité de développement
- 2) La cohérence éthique
- 3) L'utilité sociale

Dans ces enquêtes, le nombre de personnes qui estiment remplir ces trois catégories sont rares.

# LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL

Au contraire, David Graeber a analysé la question emplois absurdes dans son livre *Bullshit jobs* où il dresse une typologie de 5 emplois n'ayant aucun sens et pouvant causer des dégâts sociétaux :

- Flunkies – Sert à rehausser le statut du supérieur (typiquement assistant, secrétaire)
- Goons – Qui agit pour endommager ou pour tromper afin d'aider les intérêts de son employeur (lobbyiste, relations publiques, comm, etc.)
- Duct taper – Répare temporairement des problèmes qui pourraient être réparés de manière permanente (services à la clientèle, etc.)
- Box tickers – Présent pour donner l'impression que l'entreprise s'occupe d'enjeux dont elle se fout (administrateurs de sondages, comité de diversité ou d'éthiques d'entreprises)
- Taskmasters – Créent des tâches supplémentaires quand ce n'est pas nécessaire (gestionnaire de second niveau, professionnel du leadership, etc.)

## LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL

Ces emplois sont généralement bien rémunérés malgré leur faible valeur ajoutée (ils ne sont donc pas des « shit jobs »), ce qui va à l'encontre de la recherche d'efficacité qui devrait être au centre du marché privé.

Une grande proportion de travailleurs se reconnaissent dans ce genre de descriptions s'il on en croit certains sondages. En 2015, 37 % de britanniques répondaient « non » à la question : Votre emploi contribue-t-il de manière significative au monde ? 13 % répondaient ne pas être sûrs.

L'automatisation n'aura donc pas mené à la baisse du temps travaillé mais peut-être davantage à la création d'emplois débilés.

# LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL

Or, si ces emplois ne sont pas si mal payés, ils pourraient en revanche être violent sur le plan de la santé mentale car les individus se sentent généralement assez misérables dans cette situation. Graeber voit trois raisons à cela :

- **La personne se sent obligée de prétendre faire quelque chose** afin de garder les apparences, adhérer aux normes sociales, etc. Ils sont mis sous pression de croire que leur emploi est important alors qu'ils savent au fond d'eux que ce n'est pas vraiment le cas.
- **Les travailleurs sont angoissés de pouvoir être découverts** qu'ils sont inutiles, et ont donc peur de se faire licencier ou d'être affichés en public qu'ils ne contribuent pas.
- **Ces attitudes forcent les travailleurs à agir contre leurs valeurs.** La majorité des individus croient que l'honnêteté est importante. Or, prétendre être utile alors qu'on croit au fond de soi que ce n'est pas le cas représente une contradiction difficile à vivre pour certains.

## LA PERTE DE SENS AU TRAVAIL

Ainsi, 35 % des canadiens s'auto-estimaient en épuisement professionnel (31 % au Québec) selon un sondage de Recherche en santé mentale Canada.

En France, la dernière vague de l'enquête « Conditions de travail » nous dit que 37 % des actifs occupés pensent ne pas tenir dans leur emploi jusqu'à la retraite. Et tout le monde est concerné, ces répondants sont autant des ouvriers, des cadres, des employés et encore plus les jeunes de moins de 30 ans que les personnes plus âgées.

## LE PROBLÈME

Le capitalisme a fait en sorte que les moyens de la survie de l'immense majorité de la population est conditionnelle à la participation au marché du travail, donc d'être au service du capital, afin d'accéder à du revenu. C'est ce qui caractérise le rapport de domination du salariat, le travail se fait essentiellement sous contrainte, celle du chômage mais maintenant celle de la précarité.

Aujourd'hui, ces deux contraintes font en sorte qu'il n'y a plus de compromis social (crise du compromis fordiste). Le capitalisme peut imposer leurs conditions de travail aux salariés (moins de sécurité d'emploi, des salaire stagnants, moins de protection sociale, des conditions de travail dégradées, etc.) puisque toute forme de régulation semble se désagréger (tant la loi, le syndicat que la GRH) sans que de réelles améliorations des conditions de vie.

# LES PRESSIONS ACTUELLES SUR LE MONDE DU TRAVAIL

S'il on semble avoir atteint les limites du modèle du travail néolibéral, différentes autres pressions s'appliquent sur le monde du travail qui mèneront certainement les sociétés occidentales à repenser leur rapport au travail.

D'ailleurs, Macron a lui-même déclaré hier que ce sera un des grands projets de l'avenir de la France pour sortir de l'impasse dans laquelle se trouve son pays.

- Des pressions environnementales (travail de la fin);
- Des pressions technologiques (fin du travail ou travail sans fin?);
- Des pressions politiques (travail sans fin).

# L'ÉCONOMIE DES COMMUNS

Ce qui semble évident, c'est qu'il faut trouver un nouveau consensus (après Philadelphie et Washington) où il faut remettre en question les grandes solutions libérales faisant la place à l'initiative privée, au marché et aux droits de gestion autoritaires.

Comment y arriver ? De nombreuses solutions permettent a priori d'y arriver et de mon avis, ce n'est pas à une personne élue, par exemple moi, de vous la faire venir des cieux.

Je crois beaucoup à l'intelligence collective et à l'expertise du plus grand nombre prenant des décisions en communs.

## LES SOLUTIONS – LES INITIATIVES DU BAS

Parmi les solutions qui devraient être privilégiées, ce sont les initiatives venant du bas permettant de se libérer d'un pouvoir managérial tayloriste.

Trois initiatives sont se dégagent :

- La désertion individuelle
- La prise de parole collective
- L'économie des communs ou la démocratisation du travail

# LA GRANDE DÉMISSION

Dans la réponse individuelle, l'image de la Grande Démission aux États-Unis semble particulièrement exemplaire au vu de la fuite devant les bas salaires et les emplois précaires.

La perte de sens n'est pas inconnue non plus à ce mouvement, qui se déroule également ailleurs qu'aux USA. En France, Coutrot et Perez mesuraient économétriquement que trouver peu de sens dans son emploi augmentait d'environ 30 % la probabilité de changer d'emploi en 2016.

Un autre phénomène individuel de masse est également présent : le quiet quitting qui consiste à en faire le minimum

# L'ACTION COLLECTIVE

La mobilisation collective pour répondre à la perte de sens et aux dégradations des conditions de vie et de travail semble importante.

À cet égard, les nombreuses mobilisations qui naissent dans le monde (dont en France avec le GJ et la Retraite) mais aussi ici avec l'environnement et la grève étudiante, montre qu'il est possible de se mobiliser et de forcer l'État à réagir.

Il y a éventuellement aussi les coopératives ou ce que l'on appelle l'économie sociale et solidaire qui, depuis vingt ans, reprennent collectivement des entreprises, associations ou des organismes afin de gérer par eux-mêmes l'organisation du travail et ses finalités.

# L'ÉCONOMIE DES COMMUNS

Les communs sont des ressources matérielles ou intellectuelles gérées collectivement selon des règles d'usage définies par les membres de la communauté, dans une logique d'auto-organisation.

La communauté est constituée de toutes les personnes ou groupes affectés par les décisions prises, auxquelles ils doivent pouvoir contribuer. Une entreprise dans ce cadre appartient alors aux salariés mais pas seulement, le capital doit être détenu par les bénéficiaires de l'activité (clients, usagers, fournisseurs) et par au moins une troisième partie prenante concernée (collectivité locale, bénévoles, financeurs, etc.).

Aucune de ces catégories ne peut être majoritaire à elle seule. Dans ce cadre, on peut imaginer des entreprises sans hiérarchie, dans laquelle on abolirait le temps de travail subordonné afin de rendre le monde du travail plus démocratique.

## D'AUTRES SOLUTIONS ENVISAGEABLES

- Le mutualisme (les équipes de travail autonomes (Uddevala), l'organisation horizontale, les mouvements sociaux, les syndicats);
- La réduction du temps de travail;
- Les solutions institutionnelles (RMG, salaire à vie);
- Lutter contre l'hégémonie du capitalisme;
- La destruction de la société capitaliste et la réappropriation des moyens de production.